



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA
(Provincia di Siena)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 66 DEL 26/03/2026

OGGETTO: ORDINAMENTO PROFESSIONALE - AGGIORNAMENTO CATALOGO DEI PROFILI PROFESSIONALI

L'anno **2026**, addì **26** del mese di **marzo** alle ore **14:30**, con continuazione, presso la Sala Giunta della sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sindaco Dott PIERO PII.

Sono intervenuti i Signori:

		Presenti/Assenti
PII PIERO	SINDACO	Presente
PERUZZI VALERIO	ASSESSORE	Assente
TOZZI DANIELE	ASSESSORE	Presente da remoto
LETTIERI CARLOTTA	ASSESSORE	Presente
SOTTILI MONICA	ASSESSORE	Presente
SPERANZA MARCO	ASSESSORE	Presente

Assiste alla seduta il Segretario Generale Dott. FABIO TOSCANO.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ufficio: Servizio - SERVIZIO 3 - RISORSE UMANE E TRIBUTI

Anno: 2026

Numero: 730

OGGETTO

ORDINAMENTO PROFESSIONALE - AGGIORNAMENTO CATALOGO DEI PROFILI PROFESSIONALI

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D. Lgs 18/8/2000 n. 267 – Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il D. Lgs. 165/2001, e in particolare:

- l'art. 5, in materia di funzione di organizzazione degli uffici e gestione dei rapporti di lavoro in capo ai dirigenti/responsabili di servizio;
- l'art. 6, in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;
- l'art. 6-bis, in materia di esternalizzazioni;
- l'art. 6-ter, in materia di linee di indirizzo in materia di fabbisogni di personale;
- l'art. 16, comma 1, in base al quale i dirigenti degli uffici dirigenziali generali propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;
- l'art. 27, in base al quale le pubbliche amministrazioni non statali, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'articolo 4 e del capo II i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità;
- l'art. 33, il quale dispone che le amministrazioni pubbliche provvedano annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'ente;

VISTO il d.lgs. 267/2000, in materia di ordinamento degli enti locali e di competenze dei relativi organi, e richiamati in particolare:

- *l'art. 48, comma 3, in base al quale spetta alla giunta adottare i regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;*
- *l'art. 89, comma 1, in base al quale gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;*
- *l'art. 89, comma 5, in base al quale che l'ente locale provvede all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli vincoli derivanti dalle capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi che gli sono attribuiti;*

VISTO lo Statuto dell'Ente;

VISTO il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, approvate con decreto ministeriale 08.05.2018, le quali:

- superano il previgente concetto di “dotazione organica”, sostituendolo con la dotazione intesa come somma delle risorse già in forza e del personale che si prevede di assumere, nel rispetto della spesa massima ammessa;
- definiscono il flusso procedurale da seguire per predisporre il piano dei fabbisogni di personale (dall'analisi dei bisogni alle proposte dirigenziali fino alla pianificazione a livello di ente), il quale presuppone:
- un'analisi quantitativa, riferita alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- un'analisi qualitativa, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'ente, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

VISTE le linee di indirizzo per la guida delle pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale approvate con decreto ministeriale 22.07.2022, che integrano gli indirizzi approvati nel 2018;

VISTO l'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021, il quale ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), strumento di programmazione “trasversale”, che integra i contenuti dei seguenti atti:

- piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 del d.lgs. 165/2001), soppresso quale adempimento autonomo dall'articolo 1, comma 1, lett. a) del DPR 81/2022;
- piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche (articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
- piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della legge 124/2015);
- piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006);

VISTO il DM 132/2022, che ha individuato i contenuti di massima del PIAO, tra cui la programmazione triennale dei fabbisogni di personale (sottosezione 3.3), nella quale devono essere integrati (e quindi valutati e considerati nei fabbisogni) i seguenti contenuti:

- la verifica delle eccedenze di personale (ex art. 33 del d.lgs. 165/2001);
- il piano della formazione del personale;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio;
- la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di semplificazione e digitalizzazione dei processi, di esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

CONSIDERATO che, alla luce della disciplina citata, l'ente identifica i fabbisogni di profili professionali e di risorse umane, anche in base:

- alla mappatura aggiornata dei processi produttivi, sia in senso statico che prospettico (cioè in base ai processi come risultanti dalle attività di semplificazione e re-ingegnerizzazione che l'ente programma allo scopo di raggiungere gli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e accessibilità che si è dato);
- alla verifica delle competenze necessarie al loro svolgimento, dei ruoli che le combinano, dei profili di ruolo e competenza necessari a coprire questi ruoli, e del confronto fra queste necessità e il personale in forza con le sue competenze attuali (bilancio delle competenze) e programmate (piano della formazione con risultati attesi);

CONSIDERATO che a partire dal 1° aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal titolo III del CCNL 16.11.2022, del quale si richiamano in particolare:

- l'articolo 12, secondo il quale il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - area degli operatori;
 - area degli operatori esperti;
 - area degli istruttori;

- area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- l'articolo 13, secondo il quale il personale in servizio alla data di entrata in vigore del titolo III, vale a dire il 1° aprile 2023, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella B di trasposizione (tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione);
- gli articoli 16 e seguenti in materia di incarichi di elevata qualificazione;

VISTO l'allegato A al CCNL 16.11.2022 che contiene le nuove declaratorie (contenuti professionali e requisiti di accesso) delle quattro aree;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 28/03/2023 con la quale è stato approvato il catalogo dei profili professionali dell'ente con effetto dal 1° aprile 2023, successivamente aggiornato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 08/02/2024;

DATO ATTO che, ai sensi dell'articolo 78 del CCNL 16.11.2022, con determinazione dirigenziale n. 116 del 29/03/2023, il personale non dirigente in servizio alla data del 1° aprile 2023 è stato inquadrato, con effetto dalla medesima data, nella rispettiva area del nuovo sistema di classificazione corrispondente alla categoria di appartenenza, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), con il relativo profilo professionale di cui alla deliberazione G.C. n. 63 del 28/03/2023,

VISTO che i responsabili di servizio hanno rilevato il fabbisogno di profili professionali, le eccedenze e i fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028;

DATO ATTO che, anche sulla base delle suddette rilevazioni, verrà elaborato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2026-2028 in coerenza con il vigente ordinamento contrattuale del personale, individuando per quanto attiene alla progettazione dei profili professionali necessari per l'ente la necessità di aggiornare i profili permanenti;

PREMESSO che i profili di Istruttore e di Funzionario amministrativo, nella loro configurazione attuale, ricomprendono una pluralità di attività che nel tempo hanno evidenziato un progressivo grado di specializzazione;

RITENUTO opportuno procedere a una revisione del catalogo dei profili professionali, al fine di adeguarlo all'evoluzione organizzativa e funzionale dell'Ente;

VALUTATA l'opportunità di introdurre i profili professionali di Istruttore culturale, Istruttore contabile, Funzionario culturale e Funzionario contabile, quali derivazioni rispettivamente dei profili di Istruttore e Funzionario amministrativo, al fine di consentire una più chiara individuazione delle competenze, delle responsabilità e delle funzioni attribuite, nonché una maggiore efficienza organizzativa, una migliore gestione delle risorse umane e una più efficace erogazione dei servizi;

DATO ATTO che, al fine di valorizzare le competenze del personale e migliorare i percorsi di sviluppo professionale, i seguenti profili professionali si intendono tra loro equivalenti ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali e normativi previsti (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: mobilità interna, progressioni e utilizzo delle graduatorie):

- Istruttori amministrativi - Istruttori contabili - Istruttori culturali;
- Funzionari amministrativi - Funzionari contabili - Funzionari culturali;

DATO ATTO che, in coerenza con quanto sopra, è stata approvata un'ipotesi di revisione del catalogo dei profili professionali, che con nota prot. 5732 in data 18/03/2026 è stata inviata alle rappresentanze sindacali, in attuazione dell'art. 5, comma 3, lett. c), del CCNL 23/02/2026;

DATO ATTO che in data 26/03/2026 si è svolto l'incontro di approfondimento con i soggetti sindacali relativamente al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028, come previsto dall'art. 4, comma 5, del suddetto CCNL, nel corso del quale è stato illustrato anche l'aggiornamento del Catalogo dei Profili Professionali;

CONSIDERATO che, tenendo conto di quanto sopra, è stato aggiornato il catalogo dei profili professionali allegato al presente atto sotto la A) a formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che con successiva determinazione dirigenziale si procederà ad inquadrare il personale non dirigente in servizio nel corretto profilo professionale, tenendo conto delle competenze, delle responsabilità e delle funzioni attribuite a ciascuno;

ATTESA la propria competenza in merito ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO che la presente non necessita del parere di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria espresso ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000, da parte del Responsabile del servizio economico finanziario, poiché non comporta né un aumento di spesa né una diminuzione di entrata;

ACQUISITO il parere favorevole da parte del Responsabile Servizio 3 "Risorse Umane e Tributi", ai sensi del combinato disposto dei cui all'art. 49 e 147-bis del D. Lgs 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

A voti unanimi favorevoli, resi nei modi di legge,

DELIBERA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 1) **di aggiornare** il catalogo dei profili professionali dell'ente, come da allegato A) al presente provvedimento, parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) **di dare atto** che il catalogo come aggiornato costituisce allegato al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- 3) **di dare indirizzo** al Responsabile preposto alla gestione delle risorse umane di effettuare il re-inquadramento del personale non dirigente in servizio nel corretto profilo professionale, tenendo conto delle competenze, delle responsabilità e delle funzioni attribuite a ciascuno.

Con votazione separata ed all'unanimità,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di legge, ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 20, comma 1-bis, D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL PRESIDENTE
Dott. PIERO PII

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. FABIO TOSCANO